

magik?
WWW.MAGIK.BE

JOUW STUDENTENJOB.be

JE RECHTEN EN PLICHTEN
ALS JOBSTUDENT / 2016

ADRESSEN MAGIK?

9300	Aalst	Houtmarkt 1	053 72 78 16
2018	Antwerpen	Ommeganckstraat 35	03 220 66 92
8000	Brugge	Zilverstraat 43	050 44 10 40
1060	Brussel	Zwedenstraat 45	02 552 03 63
9200	Dendermonde	Dijkstraat 59	052 25 92 83
9000	Gent	Vrijdagmarkt 9	09 265 52 07
3500	Hasselt	Gouverneur Roppesingel 55	011 28 71 41
8500	Kortrijk	Rijselsestraat 19	056 24 05 36
3000	Leuven	Maria Theresiastraat 119	016 27 18 94
2800	Mechelen	Zakstraat 16	015 29 90 45
8400	Oostende	J. Peurquaetstraat 27	059 55 60 55
8800	Roeselare	Zuidstraat 22 / 22	051 26 00 93
9600	Ronse	Stationsstraat 21	055 21 19 20
9100	Sint-Niklaas	Vermorgenstraat 9	03 760 04 14
2300	Turnhout	Grote Markt 48	014 40 03 18

WEBSITE: www.magik.be
MAIL: info@magik.be
FACEBOOK: <https://www.facebook.com/ABVVjongeren.magik>

De informatie in deze brochure is vrij algemeen en werd bijgewerkt tot januari 2016. Wijzigingen in de wetgeving zijn echter steeds mogelijk. Bovendien bestaan er heel wat uitzonderingen, aanvullingen en gedetailleerde regels m.b.t. studentenarbeid. Wil je op de hoogte zijn van deze veranderingen of details, contacteer ons dan via onze lokale kantoren of zoek de laatste nieuwtjes op onze website: www.magik.be of mailen kan ook via: info@magik.be

Dit is een uitgave van Magik? vzw / januari 2016 - D/2016/7525/2
VU: Caroline Copers, Magik? vzw, Watteestraat 10, 1000 Brussel
Eindredactie: Jeff Jonckers, Nico de Jager
Vormgeving: www.postvorm.be / Cartoons: Aaargh...
Druk: New Goff



magik?
www.magik.be



ABVV

INHOUD

DEEL 1 **JOBSTUDENT EN ARBEID**



- p. 4 Wie kan aan de slag als jobstudent?
- p. 4 Wanneer aan het werk als jobstudent?
- p. 5 Jobstudenten moeten werken met een contract
- p. 6 Wat moet er in het contract staan?
- p. 7 Voorbeeld van een studentencontract
- p. 8 De proefperiode
- p. 9 Hoeveel verdient een jobstudent?
- p. 10 Hoeveel uren mag een jobstudent werken?
- p. 10 Jobstudent en werken op zondag
- p. 11 Jobstudent en feestdagen
- p. 11 Jobstudent en ontslag

DEEL 2 **JOBSTUDENT EN SOCIALE ZEKERHEID**



- p. 13 De sociale zekerheidsbijdrage
- p. 13 Vrijstelling van RSZ-bijdrage
- p. 14 Jobstudent en RSZ-bijdrage
- p. 14 Jobstudent en solidariteitsbijdrage
- p. 15 Bon Gratis Magik?-Lid
- p. 19 Jobstudent en ziekte / ziekteverzekering
- p. 19 Jobstudent en kinderbijslag
- p. 20 Jobstudent en arbeidsongeval
- p. 21 Jobstudent en schoolverlater

DEEL 3 **JOBSTUDENT EN FISCALITEIT**



- p. 22 Algemeen
- p. 22 Jobstudent en bedrijfsvoorheffing
- p. 23 Jobstudent als persoon ten laste (PTL)
- p. 25 Jobstudent en zelf belastingen betalen?

DEEL 4 **JOBSTUDENT EN INTERIMARBEID**



- p. 27 Jobstudent en interimarbeid

DEEL 5 **WAT IS HET ABVV... DE VAKBOND!**



- p. 29 Solidariteit
- p. 29 Syndicalisme
- p. 29 Hoe zit het ABVV in elkaar?
- p. 30 De vakbond voor scholieren en studenten: Magik?

DEEL 6 **ONS STANDPUNT**



DEEL 1

JOBSTUDENT EN ARBEID

1) WIE KAN AAN DE SLAG ALS JOBSTUDENT?

Elke jongere vanaf 16 jaar, kan een “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten” afsluiten.

Je kan eveneens als jobstudent werken:

- Als je 15 jaar bent en tenminste de eerste twee jaren van het secundair onderwijs met volledig leerplan hebt doorlopen (je hoeft dus niet geslaagd te zijn).
- Als je vrije student, thesisstudent, doctoraatsstudent of aggregatiestudent (lerarenopleiding) bent en als je een examen voor de centrale examencommissie voorbereidt, voor zover je hoofdstatuut dat van student is.
- Als je als minderjarige enkel deeltijds onderwijs volgt en geen loon of een andere uitkering ontvangt: dan kan je als jobstudent werken, maar enkel tijdens de schoolvakanties.

Voor buitenlandse studenten afkomstig uit een lidstaat van de Europese Unie/E.E.R. (= Europese Economische Ruimte) of Zwitserland, gelden dezelfde regels als voor Belgische studenten. Ook als ze niet in België werken of verblijven. Buitenlandse studenten uit een land dat geen deel uitmaakt van de E.E.R. (of Zwitserland), kunnen werken als ze een arbeidskaart C hebben. Zij moeten wel wettig in België verblijven (verblijfsvergunning) en onderwijs met een volledig leerplan volgen. Tijdens de schoolvakanties kunnen ze zonder arbeidskaart werken.

Je komt niet in aanmerking:

- Als je ononderbroken meer dan 12 maanden bij dezelfde werkgever werkt;
- Als je avondonderwijs of onderwijs met een beperkt leerplan (max. 15 uren per week) volgt;
- Als je een leerovereenkomst als middenstands- of industrieel leerling hebt;
- Als je als stagiair onbetaalde arbeid verricht die deel uitmaakt van je opleiding.

2) WANNEER AAN HET WERK ALS JOBSTUDENT?

Als jobstudent werk je met een jobstudentencontract. Officieel wordt dit contract omschreven als “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten”. Het is perfect mogelijk om bijvoorbeeld als arbeider of bediende te werken met een jobstudentencontract, dus onder de noemer van “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten”. Verwar dit evenwel niet met een ander regulier contract zoals bijvoorbeeld een contract voor bedienden of een contract voor arbeiders! Met zo een jobstudentencontract kan je werken tijdens de schoolvakanties, maar ook tijdens het schooljaar, bijvoorbeeld tijdens het weekend of op woensdagnamiddag. In principe is het zelfs toegelaten dat je het hele jaar door zou werken. Met een “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten” kan je nooit langer dan 12 maanden ononderbroken werken bij dezelfde werkgever. Ook opeenvolgende contracten bij dezelfde werkgever worden aanzien als één periode en mogen die termijn van 12 maanden niet overschrijden. Als je langer dan 12 maanden bij eenzelfde werkgever werkt, wordt je jobstudentencontract niet meer als jobstudentencontract beschouwd, maar gelijkgesteld met een arbeiders- of bediendencontract. M.a.w. een contract zonder einddatum, en dus van onbepaalde duur, kan dus onmogelijk een jobstudentencontract zijn. Werk je met een ander contract dan een jobstudentencontract, dan duurt bijvoorbeeld de opzegperiode langer en is er geen proeftijd (behalve bij uitzendarbeid). Een contract voor bepaalde duur (dus met een begin- én einddatum) kan je ook niet vroegtijdig beëindigen. Het is dus perfect mogelijk dat je student bent en bijvoorbeeld met een arbeiders – of bediendencontract werkt. Je kan ermee aan de slag zowel tijdens de schoolvakanties als in het schooljaar. Maar dan gelden er wel andere regels dan wanneer je met een jobstudentencontract werkt.

LET OP!

Werk je met een ander contract dan een jobstudentencontract, dan duren bijvoorbeeld de opzegperiode en de proeftijd langer. Een contract voor bepaalde duur (dus met een begin- én een einddatum) kan je ook niet vroegtijdig beëindigen.



3) JOBSTUDENTEN MOETEN WERKEN MET EEN CONTRACT

Zorg ervoor dat je steeds een schriftelijke “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten” krijgt, ten laatste op de dag dat je begint te werken. Ook indien

de arbeidsovereenkomst die je als student afsluit een andere titel heeft, geldt deze regel. Een schriftelijk contract is nog altijd het beste wapen tegen allerlei misbruiken. Indien er zich toch een probleem voordoet, dan heb je iets in handen om op terug te vallen.

Zwartwerk heeft trouwens helemaal geen voordelen voor een jobstudent! Alleen je werkgever wordt er beter van terwijl je zelf riskeert in de problemen te geraken! Onvoldoende of zelfs helemaal niet betaald worden, onbetaalde overuren moeten presteren, ontslagen worden zonder geldige reden, zonder opzegperiode of -vergoeding.... het komt allemaal meer voor dan je denkt. Een jobstudentencontract moet altijd in drie exemplaren opgemaakt worden: één voor jou, één voor je werkgever en één dat aan de Inspectie moet worden bezorgd. In de praktijk wordt dit laatste meestal vervangen door de digitale aangifte. Zorg er zeker voor dat je zelf een exemplaar hebt, en dat het een exacte kopie is! Als er geen schriftelijke overeenkomst afgesloten is of indien de overeenkomst geen melding maakt van:

- de begin- en einddatum van de uitvoering van de overeenkomst
 - het begin en einde van de arbeidsdag- het tijdstip en de duur van rusttijden en de dagen van onderbreking van de arbeid (=werkrooster),
 - voor het werkrooster niet verwijst naar het arbeidsreglement
- dan ben je als student volgens de wet in dienst met een overeenkomst van onbepaalde duur. Jij kan nog steeds zelf onmiddellijk en zonder verbrekingsvergoeding opstappen, maar je werkgever zal in dit geval de opzeggingstermijn van een overeenkomst voor onbepaalde duur moeten toepassen. Als jobstudent steeds beter beschermd met een schriftelijk contract, ook als het niet correct werd opgesteld. Je kan als je vragen hebt of indien er een probleem is bovendien steeds een beroep doen op je vakbond. In het geval van een mondelinge overeenkomst heb je niets in handen om je gelijk te halen.

4) WAT MOET ER IN HET CONTRACT STAAN ?

In een modelcontract van een schriftelijke “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten” (m.a.w. hét jobstudentencontract) moeten zeker volgende gegevens staan:

- Naam, adres, geboortedatum van de jobstudent;
- Naam, adres en verblijfplaats van de wettelijke werkgever;
- Begin- en einddatum van de tewerkstelling;
- De plaats waar de jobstudent zal werken;

- Een beknopte functieomschrijving van de jobstudent;
- Eventueel beding van proeftijd;
- Het uurrooster per week/werkuren;
- Begin en einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de eventuele dagen van onderbreking van de arbeid;
- Het loon en de eventuele voordelen in natura (bijvoorbeeld ontbijt, middagmaal, overnachting);
- De datum van uitbetaling;
- De toepassing van de Wet van 12 april 1965 op de bescherming van het loon;
- Het bevoegde paritaire comité (de sector waarin de jobstudent is tewerkgesteld);
- Het adres en telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;
- De plaats van de verbandkist;
- Plaats waar en manier waarop de persoon te bereiken is die is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
- De namen en contactgegevens van de syndicale afvaardiging, de ondernemingsraad en/of van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk;
- Het adres en het telefoonnummer van de Inspectie (Toezicht) van de sociale wetten van de regio waarin de jobstudent is tewerkgesteld.

Als de zes laatste vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, moeten die niet in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen, maar moet voor die zes punten wel naar het arbeidsreglement worden verwezen.

Naast het contract moet je ook een kopie van het arbeidsreglement krijgen en hiervoor een ontvangstbewijs tekenen!

5) VOORBEELD VAN EEN STUDENTENCONTRACT

OVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN

Tussen.....(naam en adres), werkgever, vertegenwoordigd door..... en(naam en adres), student, geboren te (plaats).....op (datum)..... is overeengekomen hetgeen volgt:

Art. 1: De werkgever neemt de student in dienst in de hoedanigheid van..... (bediende of arbeider).

Art. 2: De overeenkomst begint op.....(datum) en eindigt op.....(datum).

Art. 3: De plaats van de uitvoering van de overeenkomst bevindt zich te.....

Art. 4: De student wordt aangeworven om de functie van.....uit te oefenen.

Art. 5: De student verbindt zich.....uren per week te werken, enuren per dag.

Art. 6: De bezoldiging van de student wordt vastgesteld op €..... per (uur, dag, maand)..... BRUTO op basis van (wijze van berekening van het loon) de index van (het jaar)..... Dit loon omvat, naast het gedeelte in geld, bovendien nog de volgende voordelen.....(bv. eventueel host en huisvesting) . Deze voordelen worden bij aanvang geraamd op €..... per (uur, dag, maand).

Art. 7: Het loon zal uitbetaald worden op (datum)door middel van.....(hand tot hand, postmandaat, storting op post- of bankrekeningnummer).

Art. 8: De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers is toepasselijk op de huidige overeenkomst.

Art. 9: De plaats van de huisvesting van de student (indien de werkgever huisvesting voorziet) is gelegen te.....

Art. 10: De onderneming van de werkgever valt onder het paritair comité nr.(benaming).

Art. 11: De arbeidsdag vangt aan om.....u en eindigt om.....u. Er is een rusttijd met de duur vanvoorzien om.....u. De dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid zijn.....

Art. 12: De Heer / Mevrouw (naam).....die overeenkomstig het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming aangewezen is om de eerste hulp te verlenen, bevindt zich (plaats).....en is te bereiken.....

Art. 13: De bij het ARAB vereiste verbandkist bevindt zich (plaats).....

Art. 14: De werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad zijn (namen)en kunnen gecontacteerd worden.....(plaats).

Art. 15: De werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming zijn.....(namen) en kunnen gecontacteerd worden.....(plaats).

Art. 16: De leden van de vakbondsafvaardiging zijn (namen).....en kunnen gecontacteerd worden.....(plaats).

Art. 17: De bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst is.....
Adres:..... Telefoon:.....

Art. 18: De werkgever ressorteert onder het district.....van de inspectie (toezicht) van de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Adres:..... Telefoon:.....

in drievoud opgemaakt, te (plaats).....op (datum).....

Handtekening student
Handtekening werkgever

6) DE PROEFPERIODE

Sinds 1 januari 2014 kan in arbeidsovereenkomsten geen proefperiode meer voorzien worden. De enige twee uitzonderingen hierop zijn de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten en tijdelijke arbeid/uitzendarbeid.

Voor een arbeidsovereenkomst voor studenten worden de **eerste 3 arbeidsdagen automatisch als proeftijd** beschouwd. Deze proeftijd is vast en verplicht. Er kan niet voorzien worden in een kortere of een langere termijn. Tijdens deze eerste 3 arbeidsdagen kunnen zowel werkgever als werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding. Het proefbeding dient niet expliciet vermeld te worden in de arbeidsovereenkomst voor studenten.

7) HOEVEEL VERDIENT EEN JOBSTUDENT?

Eigenlijk bestaat er niet zoiets als het “jobstudentenloon”. Het loon dat je als jobstudent verdient, is afhankelijk van onder meer je leeftijd en de functie die je uitoefent. Het loon van de jobstudent wordt bovendien gebaseerd op de afspraken die voor de sector zijn vastgelegd in een CAO (Collectieve ArbeidsOvereenkomst). Indien er voor de sector geen afspraken gemaakt zijn, moet de jobstudent minstens het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen krijgen. Je werkgever mag je in geen geval nog minder betalen. Wij geven je een overzicht van het bruto minimumloon en het daarvan afgeleide bruto jeugdloon, voor werknemers die jonger zijn dan 21 jaar en die tenminste 1 maand werken (cijfers januari 2015):

Leeftijd	%	Maandloon	Uurloon 38u/week
21	100	€ 1.501,82	€ 9,12
20	94	€ 1.411,71	€ 8,57
19	88	€ 1.321,60	€ 8,03
18	82	€ 1.231,49	€ 7,48
17	76	€ 1.141,38	€ 6,93
16	70	€ 1.051,27	€ 6,38
15	70	€ 1.051,27	€ 6,38

Let op: deze bedragen zijn op jou van toepassing indien je met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten werkt. Werk je met een gewone arbeidsovereenkomst dan heb je vanaf 18 jaar recht op hetzelfde bruto minimumloon als iemand van 21 jaar (die ook nog maar pas begint te werken). Het ABVV oordeelde al langer dat het degressief minimumloon tussen 18 en 21 jaar discriminatie op basis van leeftijd was en heeft kunnen bekomen dat dit stapsgewijs wordt afgeschaft! Je kan bij ons steeds terecht voor de minimumlonen van de sector waarin je tewerkgesteld bent. In de meeste gevallen liggen die immers hoger dan de hierboven vermelde bedragen. In sommige sectoren (bv. in de horeca) bestaan er nog andere vormen van loon. Fooien kunnen een belangrijk deel zijn van het loon. Indien de jobstudent met zijn fooien niet aan het minimum komt, dan moet de werkgever dit bedrag aanvullen. Wanneer er maaltijdcheques in het bedrijf worden toegekend, heeft ook de jobstudent hier recht op, tenzij het expliciet in het CAO van het bedrijf of de sector staat dat het niet zo is! Een deel van het loon kan ook in natura worden betaald. Het moet dan wel duidelijk in het contract vermeld zijn. Daarbij is de aangerekende waarde zeer sterk gereguleerd. Als voorbeeld de waarde van een ontbijt (€ 0,55), een middagmaal (€ 1,09), een avondmaal (€ 0,84).

8) HOEVEEL UREN MAG EEN JOBSTUDENT WERKEN?

De wekelijkse arbeidsduur én je uurrooster moeten duidelijk in de overeenkomst voor studenten en in het arbeidsreglement (dat je op je eerste werkdag krijgt) vermeld staan. Als algemene regel geldt dat je niet meer dan 38 uur per week en niet meer dan 9 uur per dag werkt. Op deze algemene regel zijn echter zeer veel uitzonderingen, de beruchte flexibiliteit. Het is dus soms toegelaten dat je meer uren per dag en/of per week mag werken. Het geheel van regeltjes is té uitgebreid en té ingewikkeld om hier neer te schrijven. Bovendien verandert ook dit alles razendsnel. Indien je denkt dat je meer uren moet werken dan toegelaten, contacteer ons, we kunnen dan je situatie onderzoeken.

9) JOBSTUDENT EN WERKEN OP ZONDAG

Zondagswerk is in principe verboden. Maar ook hier voorziet de wet een aantal welomschreven afwijkingen. Meerderjarige jobstudenten volgen gewoon de regels die ook voor de andere werknemers gelden. Voor minderjarige jobstudenten ligt dat anders: er is een beperking op de soort activiteit op zondag en er is een voorafgaandelijke aangifteplicht van de werkgever aan de Inspectie “Toezicht Sociale Wetten”.

Wanneer je op zondag werkt, moet er een andere wekelijkse rustdag worden toegekend, voor minderjarigen moet dit zelfs onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan de zondag. Afhankelijk van de geldende collectieve arbeidsovereenkomst, is er tevens “overloon” verschuldigd.

10) JOBSTUDENT EN FEESTDAGEN

Per jaar zijn er 10 officiële, betaalde feestdagen en die moeten in het arbeidsreglement van de onderneming worden vermeld. Als er zo'n feestdag valt in de periode waarover je contract loopt, dan moet je daarvoor betaald worden. Je hoeft die dag dus niet te werken. Indien je toch moet werken, moet je die dag kunnen recupereren. In dat geval heb je recht op een andere, betaalde vrije dag. Overuren op een feestdag moeten 100% extra vergoed worden. Je werkgever moet je voor die overuren dus dubbel betalen. Ook na het aflopen van je contract, kan je soms recht hebben op 1 op meerdere “betaalde” feestdagen.

Als je minder dan 15 kalenderdagen gewerkt hebt, is de werkgever niet verplicht het loon te betalen voor de feestdag die valt na het einde van je contract. Wanneer je als jobstudent tewerkgesteld bent voor een periode van 15 kalenderdagen tot 1 maand (zonder onderbreking die aan jezelf is toe te schrijven) is de werkgever verplicht het loon te betalen voor 1 feestdag. Voorwaarde is dat de feestdag valt in de periode van 14 kalenderdagen na het einde van je contract. Werk je langer dan 1 maand (eveneens zonder onderbreking die aan jezelf is toe te schrijven), dan moet de werkgever je het loon uitbetalen voor alle feestdagen in een periode van 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

LET OP!



Deze regeling stopt zodra je na de beëindiging van je contract bij een andere werkgever begint te werken. Behalve zondag, moet aan jeugdige werknemers (minstens 15 jaar oud en niet meer onderworpen aan de voltijdse leerplicht) een bijkomende rustdag worden toegekend.

11) JOBSTUDENT EN ONTSLAG

Een studentencontract is een contract van bepaalde duur. Als alles naar wens verloopt, eindigt het zonder vooropzeg en zonder formaliteiten op de aangegeven datum. De werkgever moet je de volgende documenten bezorgen:

DEEL 2

JOBSTUDENT EN SOCIALE ZEKERHEID

een individuele rekening, een loonstrookje, een fiscale fiche (om eventueel later belastingen te betalen of terugbetaald te krijgen), eventueel een bijdragebon voor het ziekenfonds en een verlofattest voor bedienden.

Het beëindigen van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

De algemene regel is dat arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur niet kunnen opgezegd worden. Uitzonderlijk kunnen arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur in hun beginperiode wel worden opgezegd. Deze beginperiode waarin ze kunnen worden opgezegd is in hun eerste helft, maar met een maximum van 6 maand. Deze maximumperiode van zes maanden is niet verlengbaar. Niks schorst deze periode, ook geen ziekte. Het einde van de (theoretische) opzegging moet binnen die 6 maand liggen.

Kan ik de overeenkomst verbreken?

Dat kan, maar je moet een **opzeggingstermijn** respecteren. Die termijn is afhankelijk van de duur van de overeenkomst. Is de duur van de overeenkomst **een maand of minder**, dan bedraagt de opzeggingstermijn 1 dag. Sloot je een overeenkomst van **meer dan een maand**, dan moet je een opzeggingstermijn van 3 dagen respecteren. De opzegging gaat in op de maandag die volgt op de week waarin je de verbreking van de overeenkomst meedeelt aan de werkgever. Tijdens de proefperiode (eerste drie dagen van de overeenkomst) moet je geen opzeggingstermijn respecteren.

Kan mijn werkgever de overeenkomst verbreken?

Dat kan, maar hij moet een opzeggingstermijn respecteren. Die termijn is afhankelijk van de duur van de overeenkomst. Is de duur van de overeenkomst een maand of minder, dan bedraagt de opzeggingstermijn 3 dagen. Sloot je een overeenkomst van meer dan een maand, dan moet de werkgever een termijn van 7 dagen in acht nemen. De opzegging gaat in op de maandag die volgt op de week waarin de werkgever je de verbreking van de overeenkomst meedeelt. Wie een contract vroegtijdig wil beëindigen, doet dat schriftelijk. Zorg er ook voor dat je een ontvangstbewijs voor je opzegbrief van de andere partij in handen hebt. De jobstudent kan een opzegbrief afgeven aan de werkgever en een kopie laten tekenen voor ontvangst. Omgekeerd mag de werkgever je op die manier geen ontslag geven. De veiligste weg is echter een aangetekende brief met daarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn op te maken. Die aangetekende brief verstuur je ten laatste op een woensdag (als er een feestdag tussenzit : de dinsdag). De opzegperiode begint pas te lopen vanaf de eerste maandag nadien. Je ontslagbrief heeft immers pas uitwerking vanaf de derde werkdag (= alle dagen behalve de zon- en feestdagen) na verzending. De opzegperiode begint altijd te lopen vanaf de eerste maandag nadien.

1) DE SOCIALE ZEKERHEIDSBIJDRAGE

De Sociale Zekerheid kan beschouwd worden als een collectief verzekeringssysteem. Als werknemer ben je verzekerd tegen een aantal risico's en extra onkosten. Zo geeft dit bijvoorbeeld recht op een vergoeding in geval van ziekte of werkloosheid. In ruil daarvoor betalen werknemers, maar ook hun werkgevers, maandelijks een som: de zogenaamde sociale zekerheidsbijdragen of RSZ-bijdragen. De algemene regel is dat de werknemer 13,07% van zijn brutoloon betaalt aan de RSZ. De werkgever is altijd verantwoordelijk voor de betaling van de RSZ-bijdragen, zowel voor het werknemers- als voor het werkgeversaandeel! De werknemersbijdragen van 13,07% moeten automatisch en op voorhand van je loon afgehouden worden. Als dit niet gebeurt is, dan kan de werkgever in geen geval achteraf deze bijdragen van jou terugvorderen!

2) VRIJSTELLING VAN RSZ-BIJDRAGE

In bepaalde gevallen is er geen "onderwerping" aan het sociale zekerheidsstelsel en moeten er dus geen RSZ-bijdragen betaald worden:

- Een student die onbezoldigde stagearbeid verricht welke deel uitmaakt van zijn of haar schoolopleiding valt niet onder het sociale zekerheidsstelsel. Er wordt geen loon betaald, omdat het de bedoeling is een opleiding te geven;
- Een andere uitzondering is de "occasionele arbeid in het gezin van de werkgever". Onder occasionele arbeid wordt de arbeid verstaan verricht voor de huishouding van de werkgever of van zijn gezin, voor zover die arbeid niet meer dan 8 uren per week bedraagt bij één of meerdere werkgevers (bv. tuinarbeid, babysitten, huisleraar,...);
- Nog andere uitzonderingen: beperkte activiteiten (maximum 25 dagen) in de socio-culturele sector zoals animatoren en monitors van vakantiecampen, sportkampen,... Ook voor sommige landbouwarbeiders moeten onder bepaalde voorwaarden geen bijdragen betaald worden, met nog een speciale regeling voor seizoensarbeid in de tuinbouwsector. Ook in de horeca bestaan er uitzonderingen.

3) JOBSTUDENT EN RSZ-BIJDRAGE

Een student kan in totaal 50 dagen per kalenderjaar werken aan een verminderd RSZ-tarief (de zogenaamde solidariteitsbijdrage). De periodes moeten niet aaneengesloten zijn en moeten ook niet bij dezelfde werkgever zijn. De 50 dagen kunnen vrij gekozen worden, gespreid over het hele jaar. Dat betekent dat een student bijvoorbeeld de twee volledige zomermaanden kan werken aan verlaagde RSZ-bijdrage. Een andere mogelijkheid is dat de student het hele jaar door werkt gedurende 1 dag per weekend.

LET OP!



Alle gewerkte of gelijkgestelde dagen tijdens het contract tellen mee bijv. een uitbetaalde feestdag.

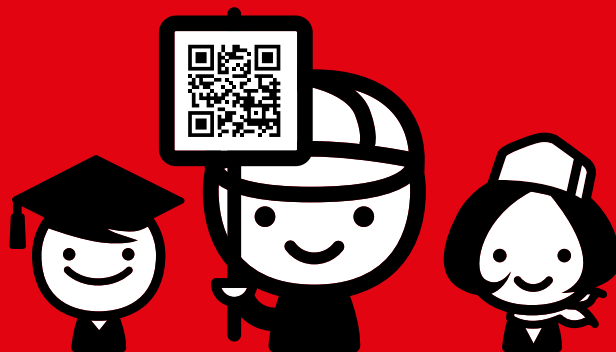
Werk jij meer dan de toegelaten 50 dagen? Dan is de volledige RSZ-bijdrage verschuldigd vanaf de 51e dag op voorwaarde dat er een correcte aangifte is gedaan. Het is en blijft echter de werkgever die verantwoordelijk is voor een correcte aangifte.

4) JOBSTUDENT EN SOLIDARITEITSBIJDRAGE

Als jobstudent kan je dus genieten van een solidariteitsbijdrage van 2,71% in de plaats van die RSZ-bijdrage van 13,07%. Je werkgever betaalt dan 5,42% bovenop jouw brutoloon aan solidariteitsbijdrage. Deze bijdrage wordt echter niet gelijkgesteld met de RSZ-bijdrage. Je betaalt dus wel een bijdrage maar die geeft geen recht op bijvoorbeeld vakantiegeld,...

Als jobstudent betaal je dus de solidariteitsbijdrage van 2,71% op je brutoloon als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Je werkt met een schriftelijke overeenkomst voor tewerkstelling van studenten;
 - Je werkt niet langer dan 50 arbeidsdagen per kalenderjaar;
 - Je werkt enkel tijdens de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de school.
- Voor de studenten was het soms moeilijk om het aantal dagen bij te houden dat ze met solidariteitsbijdrage hebben gewerkt. Sinds 2012 krijgt elke student de mogelijkheid om individueel zijn/haar gewerkte dagen online te consulteren via www.studentatwork.be. Je kan gratis inloggen met je elektronische identiteitskaart of via een federaal token en dan krijg je toegang tot al je gegevens. Beschik je over een gebruikersnaam en paswoord, dan krijg je een beperkte toegang.



magik?
WWW.MAGIK.BE

**SCHOLIEREN
EN STUDENTEN
WORDEN GRATIS LID**

Via onze website www.magik.be of met deze bon

STUDENTEN EN SCHOLIEREN WORDEN GRATIS MAGIK?-LID VANAF 15 JAAR.

De beste informatie over jobstudenten, schoolverlaters, stages, studietoelagen, deeltijds leren en werken en elke drie maanden ons campagne- en ledenblad Magik? in je brievenbus!

**WORD SNEL LID VIA ONZE WEBSITES WWW.MAGIK.BE OF
WWW.ABVVJONGEREN.BE OF VUL DEZE BON IN.**

**Je kan de bon gratis terugsturen maar vergeet hem zeker niet
dicht te kleven (met plakband) zodat je persoonlijke gegevens
beschermd blijven.**

CONTACTEER ONS TELEFONISCH

9300 .. Aalst	053 72 78 16	3000 .. Leuven	016 27 18 94
2018 .. Antwerpen.....	03 220 66 92	2800 .. Mechelen ...	015 29 90 45
8000 .. Brugge	050 44 10 40	8400 .. Oostende ...	059 55 60 55
1060 .. Brussel	02 552 03 63	8800 .. Roeselare ...	051 26 00 93
9200 .. Dendermonde ..	052 25 92 83	9600 .. Ronse	055 21 19 20
9000 .. Gent	09 265 52 07	9100 .. Sint-Niklaas ..	03 760 04 14
3500 .. Hasselt	011 28 71 41	2300 .. Turnhout	014 40 03 18
8500 .. Kortrijk	056 24 05 36		

OF VIA MAIL: info@abvvjongeren.be

magik?
WWW.MAGIK.BE



ABVV

JA IK WIL GRATIS LID WORDEN



Naam:

Voornaam:

Straat + Nr:

Postcode:

Woonplaats:

Tel:

Email:

Leeftijd:

Rijksregisternummer:

(Dit nummer staat op de achterkant van je identiteitskaart met je geboortedatum achterstevoren)

Nationaliteit:

IK BEN...

- Scholier - school:
- Student – universiteit/hogeschool:
- Net van school (schoolverlater)
- Afgestudeerd en aan het werk

(Lid worden is niet gratis voor wie afstudeerde en werkt, maar je krijgt de informatie toegestuurd)

- Arbeider – bediende – openbare dienst (schrappen wat niet past)

Naam bedrijf:

Gemeente bedrijf:

Paritair comité:

(dit nummer staat op je contract of je loonbrief, bv. PC.121)

Op deze website krijg je dan een overzicht van je gewerkte dagen en kan je eventueel een attest voor je werkgever opvragen en printen. Op het attest voor de werkgever staat ook voor hem een toegangscode.

5) JOBSTUDENT EN ZIEKTE / ZIEKTEVERZEKERING

Zolang je recht hebt op kinderbijslag, blijf je verzekerd via het ziekenboekje van je ouders. Als je ziek bent, moet je de werkgever onmiddellijk verwittigen. Stuur dan ook binnen de 2 dagen een medisch attest op. Doe dit aangetekend, en neem een kopie! Mogelijk kan dit door een CAO of een arbeidsreglement anders worden geregeld. Ook de werkgever kan je verzoeken om een andere termijn te respecteren. Je hebt geen recht op loon tijdens je ziekte. Enkel als je langer dan 1 maand in dienst van de werkgever bent of een bediendecontract van meer dan 3 maanden hebt, kan je hierop aanspraak maken. Let op, er zit een addertje onder het gras voor de zieke jobstudent. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen als de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 7 dagen. Hij moet je dan wel een opzegvergoeding betalen die gelijk is aan de duur van de voorziene opzegtermijn. Voor de ziekteverzekering ben je ten laste van je ouders tot 25 jaar maar als je inkomsten op jaarbasis bepaalde grenzen overschrijden niet meer. Je moet dan zelf aansluiten bij de mutualiteit en een (leden)bijdrage betalen (je eigen ziekenboekje). De inkomsten van de eerste 50 dagen van tewerkstelling met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten (dus wanneer er alleen solidariteitsbijdrage wordt afgehouden van je loon) tellen niet mee.

6) JOBSTUDENT EN KINDERBIJSLAG (de 240 uren-regel)

Algemeen

Ouders ontvangen onvoorwaardelijke kinderbijslag voor hun schoolgaande kinderen tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin ze 18 worden. Studenten die na 31 augustus van het kalenderjaar waarin ze 18 worden aan de slag gaan als jobstudent moeten voldoen aan een aantal voorwaarden om het recht op kinderbijslag te behouden. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen studenten die deeltijds of voltijds onderwijs volgen.

Deeltijds onderwijs

Als je deeltijds beroepssecundair onderwijs (ook modulair systeem) volgt of een erkende vorming (bijvoorbeeld Syntra-leercontract of werknemersleercontract), dan mag je maandelijks inkomen niet hoger zijn dan € 520,08 (brutobedrag). Anders verlies je je recht op kinderbijslag voor die maand. Wat telt er mee als “maandelijks inkomen”?



ABVV-Jongeren

DA 852 – 072 – 9

1000 Brussel

Je loon van je deeltijdse job, een sociale uitkering en andere inkomsten zoals voornamelijk loon als jobstudent. Je eventueel vakantiegeld wordt hier niet meegerekend.

Voltijds dagonderwijs

Als je voltijds dagonderwijs volgt en als jobstudent wil werken dan wordt er een onderscheid gemaakt tussen:

- Werken tijdens het schooljaar
- Werken tijdens de vakantie tussen twee schooljaren (m.a.w. de maanden juli, augustus en september)
- Werken tijdens de vakantie volgend op het laatste schooljaar (als schoolverlater).

Werken tijdens het schooljaar

Tijdens het 1ste, 2de en 4de kwartaal (dit zijn de maanden januari, februari, maart; april, mei, juni; en oktober, november, december), mag je max. 240 uren per kwartaal werken, ongeacht het contract waarmee je werkt.

Werken tijdens de zomervakantie

Indien je tijdens de zomervakantie (dat is het 3e kwartaal) werkt, blijft je recht op kindergeld behouden, ongeacht het contract waarmee je werkt en ongeacht het aantal uren tewerkstelling. Tijdens deze periode is er geen enkele beperking. Je mag dus onbeperkt aan de slag, en dit geldt voor het secundair onderwijs én voor het hoger onderwijs. De voorwaarde is echter dat je na de vakantie verder gaat studeren.

Schoolverlaters en kinderbijslag

Voor de schoolverlaters die werken tijdens de zomervakantie volgend op het einde van hun studies, geldt de beperking van 240 uren per kwartaal ook tijdens het 3de kwartaal. Werk je meer dan deze 240 uren, dan verlies je het recht op kinderbijslag. (Of wanneer je als ingeschreven werkzoekende, vanaf augustus, meer verdient dan € 520,08/maand)

7) JOBSTUDENT EN ARBEIDSONGEVAL

Arbeidsongevallen zijn een vorm van arbeidsongeschiktheid. Onder arbeidsongeval verstaat de wet elk ongeval dat je tijdens en door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een (lichamelijk of geestelijk) letsel veroorzaakt. De werkgever is verplicht alle werknemers, ook de jobstudenten hiertegen te verzekeren. Bij een ongeval op het werk of op weg van en naar het werk, heb je steeds recht op een vergoeding. In dat geval moet je onmiddellijk je werkgever verwittigen en veiligheidshalve ook aangifte doen bij je ziekenfonds. Nadien stuur je ook meteen je medisch attest aangetekend op naar je werkgever (uiteraard neem je eerst een kopie voor jezelf). Ongevallen tijdens rust- en eetpauzes worden eveneens als arbeidsongevallen beschouwd. Indien er zich een ongeval voordoet, moet de

werkgever de eerste hulpmiddelen kunnen aanreiken. Dit betekent dat hij onder andere moet zorgen dat er een verbandkist ter beschikking van het personeel staat. Geneeskundige, farmaceutische en verplegingskosten worden terugbetaald en het loon wordt gegarandeerd. Iedere werkgever moet tegen arbeidsongevallen verzekerd zijn. De aangifte van een ongeval gebeurt door de werkgever via een document dat hij binnen de 8 kalenderdagen naar de bevoegde verzekeraar moet sturen. De verzekeringsmaatschappij bepaalt het percentage van werkongeschiktheid en of ze tijdelijk of blijvend is. Zij berekent eveneens de verschuldigde vergoeding. Indien je werkgever geen arbeidsongevallenverzekering heeft afgesloten, dan ben je toch verzekerd via het “Fonds voor Arbeidsongevallen”.

8) JOBSTUDENT EN SCHOOLVERLATER

Je beëindigt je studies: je bent dus schoolverlater. Je schrijft je in bij de VDAB of Actiris, maar dan heb je niet onmiddellijk recht op een uitkering. Eerst doorloop je een beroepsinschakelingstijd (vroeger “wachttijd”).

Wanneer begint je beroepsinschakelingstijd ?

- Stop je tijdens het schooljaar of studeer je pas in september af? Schrijf je dan zo snel mogelijk in. Je beroepsinschakelingstijd begint op de dag van je inschrijving. Maar ten vroegste de dag na het beëindigen van de studies.
- Maak je je studies in juni af? Schrijf je je in de eerste week van augustus in, dan begint je beroepsinschakelingstijd te lopen vanaf 1 augustus. Schrijf je je pas na 9 augustus in, dan begint hij pas op de dag dat je je inschrijft.
- Heb je voltijds werk gevonden in juli dan tellen de gewerkte dagen mee voor je beroepsinschakelingstijd.

Loopt je beroepsinschakelingstijd door als je na het beëindigen van de studies als jobstudent werkt (met solidariteitsbijdrage)?

- Werk je in juli als jobstudent dan telt deze periode niet mee.
- Werk je na 1 augustus dan heeft dit geen invloed erop.

Werken als jobstudent of als gewone werknemer?

Voor jongeren zelf is het financieel verschil eigenlijk niet zo groot. Als je met volledige RSZ-bijdragen werkt, heb je immers het jaar daarop recht op vakantiegeld. Je bouwt ook rechten op voor later.

Opgelet!

Er wordt steeds meer de nadruk gelegd om je inspanningen om werk te zoeken (en te vinden) te evalueren. De VDAB zal dit regelmatig controleren. Je hebt er alle belang bij om hier zeer stipt aan mee te werken: niet alleen verhoogt het je kansen om werk te vinden, maar ook je recht op latere uitkeringen kan ervan afhangen.

DEEL 3

JOBSTUDENT EN FISCALITEIT

1) ALGEMEEN

Indien je als jobstudent aan de slag gaat en dus geld verdient, heeft dit mogelijk gevolgen inzake personenbelasting. In de eerste plaats voor jezelf, maar eventueel ook voor je ouders.

Voor de berekening van hun belastingen krijgen jouw ouders voor elk kind ten laste een belastingvrije som. Indien je teveel verdient, dan ben je fiscaal niet meer ten laste en dit heeft een gevolg voor de belastingen die je ouders moeten betalen. Hiervoor dien je rekening te houden met je “NettoBestaansMiddelen” (NBM). Zij verliezen in dit geval één persoon ten laste bij de berekening van hun belastingen. Hierdoor zullen zij meer belastingen moeten betalen.

Als je inkomsten als jobstudent hoger liggen dan een bepaald grensbedrag, moet je zelf ook belastingen betalen. Hier moet je dan weer rekening houden met je “Netto Belastbaar Inkomen” (NBI).

2) JOBSTUDENT EN BEDRIJFSVOORHEFFING

Wanneer je als jobstudent enkel een solidariteitsbijdrage moet betalen (zie hoofdstuk sociale zekerheid), dan wordt er geen bedrijfsvoorheffing ingehouden op je loon. Wanneer je evenwel RSZ (13,07%) afdraagt, dan kan de werkgever bedrijfsvoorheffing op je loon inhouden (als hij dit al doet, zal het in ieder geval niet veel zijn).

Die bedrijfsvoorheffing is eigenlijk een soort van voorschot dat je op je jaarlijkse belastingen betaalt. Wanneer je Netto Belastbaar Inkomen in 2016 minder dan € 7.420 (blijf je hieronder dan moet je geen belastingen betalen) bedraagt,

dan kan je de ingehouden bedrijfsvoorheffing terugvorderen. Je moet dan wel in 2017 persoonlijk een belastingsbrief invullen en die voor de maand juli bezorgen aan de bevoegde betalingsdiensten. Het jaar daarop zal dan je bedrijfsvoorheffing worden terugbetaald. Doorgaans situeert die teruggave zich tussen januari en juni.

3) JOBSTUDENT ALS PERSOON TEN LASTE (PTL)

A. Waarom persoon ten laste blijven?

Iedere belastingplichtige die kinderen ten laste heeft, krijgt voor elk kind een belastingvrije som. Hoe meer personen iemand ten laste heeft, hoe minder belastingen hij moet betalen. Indien je als jobstudent te veel verdient, dan ben je fiscaal niet meer ten laste. Je ouders zullen in dat geval een lagere belastingvrije som krijgen en dus meer belastingen moeten betalen.

B. Wanneer ben je geen persoon ten laste meer?

- Als jobstudent ben je niet meer fiscaal ten laste van je ouders (gehuwd of wettelijk samenwonenden) als je inkomen in 2016 hoger is dan € 3.140 aan NettoBestaansMiddelen. Verdien je meer, dan ben je het statuut van persoon ten laste kwijt.
- Indien je een kind van een alleenstaande ouder bent, dan mag je als jobstudent niet meer verdienen dan € 4.530 (NettoBestaansMiddelen). Verdien je meer, dan ben je geen persoon ten laste meer.
- Voor een gehandicapt kind van een alleenstaande ouder, bedraagt het maximumbedrag dat je als jobstudent in 2016 mag verdienen € 5.750 aan NettoBestaansMiddelen. Verdien je in 2016 meer, dan ben je geen persoon ten laste meer.

C. Wat zijn nu deze “NettoBestaansMiddelen”?

Je “NettoBestaansMiddelen” waarmee je rekening dient te houden om ten laste van je ouders te blijven bestaan uit 2 dingen. Het (eventueel) onderhoudsgeld en het loon.

Onder loon wordt bijkomend verstaan: vakantiegeld, eindejaarspremie, leefloon, ... Kinderbijslag, studiebeurzen, onderhoudsuitkeringen (die met terugwerkende kracht worden verkregen), gehandicapentoeelagen en premies voor voorhuwelijkssparen spelen hier NIET mee.

Maar het ligt niet zo eenvoudig.

Wat zijn nu mijn NettoBestaansMiddelen?

xxxxxxxxxxxxxx - 13,07%, 2,71%	= Brutoloon = RSZ-bijdrage (13,07%) of solidariteitsbijdrage (2,71%)
(=) xxxxxxxxx + vergoeding ww	= Bruto Belastbaar Loon = woon-werkverkeer betaald door je werkgever
(=) xxxxxxxxx - 2.610	= (deel van het loon) Vrijstelling, vrijgesteld bedrag* (Zie voorbeeld hieronder)
(=) xxxxxxxxx - 20%	= (deel van het loon) Aftrek Forfaitaire Beroepsonkosten (met een minimum van € 430) (of je reële beroepsonkosten, wat af te raden is)
(=) xxxxxxxxx	= (deel van het loon)
+ (Totaal aan alimentatiegelden - € 3.140) x 4 **	
5	
(=) xxxxxxxxx	= jouw NettoBestaansMiddelen (NBM)

* Vrijstelling van de eerste schijf van € 2.610 wanneer je werkt met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

** Werk je als jobstudent en ontvang je ook alimentatiegeld (=onderhoudsgeld), dan wordt dit niet in rekening gebracht als dit niet hoger is dan € 3.140! Licht het totaal aan ontvangen onderhoudsgeld wel hoger, dan moet het gedeelte dat daarboven ligt aan 80% (of 4/5) worden meegeteld bij het berekenen van je NettoBestaansMiddelen.

VOORBEELD

Een student woont bij zijn moeder die uit de echt gescheiden is en dus fiscaal als “alleenstaande” wordt beschouwd. In 2016 werkt hij met een jobstudentencontract en verdient € 5.200, na aftrek van de RSZ-bijdragen. Hij bewijst zijn werkelijke kosten niet.

Zijn vader stort hem een onderhoudsuitkering die op jaarbasis € 5.300 bedraagt.

Het bedrag van zijn Nettobestaansmiddelen is gelijk aan:

- Loon: $5.200 - 2.610 = 2.590 \times 80\% = € 2.072$

(80% is gelijk aan - 20% Aftrek forfaitaire beroepsonkosten)

- Alimentatiegeld: $5.300 - 3.140 = 2.160 \times 80\% = € 1.728$

Totaal: $2.072 + 1.728 = € 3.800$

De student is nog ten laste van zijn moeder, doordat zijn Nettobestaansmiddelen (€ 3.800) lager zijn dan het grensbedrag van € 4.530 (zie hierboven).

4) MOET IK ZELF BELASTINGEN BETALEN?

Als jobstudent moet je zelf belastingen betalen van zodra je totale Netto Belastbaar Inkomen in 2016 hoger is dan € 7.420.

Ook wanneer je niet boven deze grenzen komt, is het nuttig je belastingsbrief toch in te vullen. Je kan eventueel afgehouden bedrijfsvoorheffing immers terugkrijgen (zie hierboven)!

LET OP!



Voor de berekening van je Netto Belastbaar Inkomen (NBI) gebruikt men een vergelijkbare formule als bij de berekening van je NettoBestaansMiddelen. Het verschil zit hem in:

- het percentage van de forfaitaire aftrek beroepsonkosten, en
- de wijze van verrekening van de alimentatiegelden.

Dus om te controleren of je nog ten laste blijft van je ouders enerzijds, en om te controleren of je zelf belastingen moet gaan betalen anderzijds, moet je een andere berekening maken!!!

Wat is nu mijn Netto Belastbaar Inkomen?

xxxxxxx - 13,07%, 2,71%	= Brutoloon = RSZ-bijdrage (13,07%) of solidariteitsbijdrage (2,71%)
(=) xxxxxxxx + vergoeding ww	= Bruto Belastbaar Loon = woon-werkverkeer dat je werkgever betaalde
(=) xxxxxxxx - 28,7%	= (deel van het loon) = Aftrek Forfaitaire Beroepsonkosten* (of je reële beroepsonkosten, wat af te raden is)
(=) xxxxxxxx + 4/5 Alimentatiegeld	= Netto Belastbaar Loon (indien je geen alimentatiegeld ontvangt, is dit dus ook jouw "Netto belastbaar Inkomen".) (hier verreken je dus 80% van al je alimentatiegeld!!!)
(=) xxxxxxxx	= Netto Belastbaar Inkomen (NBI)

* 28,7% op de eerste schijf van € 5.760; 10% boven € 5.760 tot €11.440, enz. (Voor meer info rond de percentages van deze Forfaitaire beroepsonkosten kan je bij ons terecht).

Het kan perfect dat je niet meer ten laste bent van je ouders (omdat je de grenzen van de NettoBestaansMiddelen hebt overschreden), maar zelf nog geen belastingen moet betalen (omdat je de grens m.b.t. het Netto Belastbaar Inkomen nog niet hebt overschreden).

Heel concreet wil dit zeggen dat je ouders wel meer belastingen moeten betalen (omdat je niet meer ten laste bent van hen), en jijzelf nog geen belastingen moet betalen (je NBI is niet hoog genoeg om belastingen op te heffen).

DEEL 4

JOBSTUDENT EN INTERIMARBEID

www.abvv.be/interim

Steeds meer studenten vinden een job via een interimkantoor. Dat kan, zolang uitzendarbeid in de sector waar je als student gaat werken wettelijk mogelijk is. Het uitzendbureau wordt dan jouw juridische werkgever.

Het feit dat je werkt met een interimbureau wil niet automatisch zeggen dat alles volgens de regeltjes zal verlopen: ook hier moet je uitkijken vooraleer je een contract tekent! Let erop dat het contract altijd schriftelijk opgesteld wordt. Je tekent bovendien best enkel een "overeenkomst voor tewerkstelling van studenten" en dit ten laatste de dag dat je begint te werken. Het bedrijf dat jou als uitzendkracht aanwerft (dit is "de gebruiker") is verantwoordelijk voor het naleven van de wetgeving inzake arbeidsreglementering en arbeidsbescherming (arbeidsduur, feestdagen, arbeidsreglement, gezondheid en veiligheid,...). Heel wat studenten werken echter (vooral buiten de zomervakantie) met een interimcontract. In dat geval gelden er een aantal specifieke regels waarvan we de belangrijkste hier even op een rijtje zetten:



- De interim-arbeidsovereenkomst moet altijd schriftelijk opgesteld zijn en uiterlijk binnen de twee werkdagen na indiensttreding ondertekend worden. Als student moet je contract echter ten laatste op het ogenblik dat je begint te werken ondertekend zijn, ook als je met een interim-arbeidsovereenkomst werkt! Meestal worden er weekcontracten gesloten die telkens hernieuwbaar zijn.
- De eerste drie arbeidsdagen zijn proeftijd, tenzij anders wordt overeengekomen. De regels van het studentencontract hebben evenwel voorrang op de regels inzake uitzendarbeid. De proeftijd kan dan ook nooit meer dan drie dagen bedragen, ook al werk je als student met een interim-arbeidsovereenkomst. Er is bovendien sowieso slechts één proefperiode toegestaan voor dezelfde functie bij dezelfde gebruiker.
- Het uitzendkantoor moet je informatie geven over de job, het loon, de arbeidsduur,... De onderneming waar je gaat werken moet je meer uitleg verschaffen over je functie, de instructies inzake veiligheid en gezondheid, de installaties, EHBO, de structuur en de werking van de onderneming en de vakbondsvertegenwoordigers.
- Je loon wordt uitbetaald door het uitzendkantoor en mag nooit lager zijn dan het loon (zonder anciënniteit) van een andere werknemer met dezelfde of een vergelijkbare functie. Ook op alle andere vergoedingen die in de onderneming bestaan en op bijkomende voordelen zoals bijvoorbeeld maaltijdcheques, heb je recht.
- Het interimkantoor houdt dan 13,07% RSZ-bijdrage af van je brutoloon en een bedrijfsvoorheffing. Wanneer je werkgever van je loon als student bedrijfsvoorheffing afhoudt, breng je best je belastingaangifte in orde zodat je die bedrijfsvoorheffing terug krijgt (indien je op jaarbasis niet teveel verdiende).
- (Interim-)jobstudenten moeten dezelfde arbeids- of beschermingskledij en andere individuele beschermingsmiddelen (veiligheidsbril, helm,...) krijgen als de andere werknemers die zijn blootgesteld aan dezelfde risico's. Het bedrijf waar je werkt is verantwoordelijk voor het leveren en het onderhoud van deze werkklédij en beschermingsmiddelen, en mag je daarvoor geen vergoeding of waarborg aanrekenen.



WIL JE MEER WETEN? NEEM DAN CONTACT OP MET MAGIK?

www.rechtenuitzendkracht.be

laat je niets wijsmaken

DEEL 5

WAT IS HET ABVV... DE VAKBOND!

1) SOLIDARITEIT

Lid zijn van het ABVV betekent solidair zijn. Solidariteit tussen werknemers onderling, mannen en vrouwen, werkenden en niet-werkenden, Belgen en migranten, jongeren en ouderen,... Het betekent ook dat, wanneer je werkloos bent, de dienstverlening en de uitbetaling van je stempelgeld zeer vlot verlopen, dat je belangen worden behartigd en dat je waar nodig juridische bijstand krijgt. Als werkende betekent het lidmaatschap een zekerheid dat je belangen op het bedrijf worden verdedigd en dat er eveneens juridische bijstand is. Als er gestaakt wordt, krijg je een stakingsvergoeding. In een aantal sectoren bestaat er zelfs een syndicale premie: eigenlijk betekent dit dat je werkgever een groot deel van je vakbondsbijdrage betaalt.

2) SYNDICALISME

Als je in een bedrijf werkt, heb je met je collega's gezamenlijke belangen te verdedigen zoals bv. loon, werkomstandigheden,... De collega's die zich hiervoor inzetten in een syndicale werking noemt men vakbonds militanten. Onder hen heb je een aantal deleges: een delegée of vakbondsafgevaardigde vertegenwoordigt de werknemers naar de werkgever toe.

3) HOE ZIT HET ABVV IN ELKAAR?

Alle bedrijven van eenzelfde type, vormen een sector. De centrales binnen het ABVV verzamelen zo veel mogelijk bedrijven uit één of meerdere sectoren. Je wordt dus steeds lid van een centrale:

- ACOD
- BBTk

De Algemene Centrale der Openbare Diensten
De Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België

- **ABVV-METAAL** De Centrale der Metaalindustrie van België
- **BTB** De Belgische Transportarbeidersbond
- **ABVV-HORVAL** De Centrale Voeding-Horeca-Diensten
- **AC** De Algemene Centrale

De tweede pijler van het ABVV, zijn de gewesten. Zij verzamelen de leden uit alle bedrijven van een bepaalde streek of regio. Buiten dit alles, zijn er nog werkingen voor jongeren, werklozen, vrouwen, migranten en (brug) gepensioneerden. Iedereen wordt dus bediend!

4) DE VAKBOND VOOR SCHOLIEREN EN STUDENTEN: MAGIK?

Magik? verzorgt de service naar jobstudenten: we geven je informatie over je rechten en plichten, we geven raad en steunen je bij problemen. Vandaar deze brochure van "Magik?"... Verder helpen wij jongeren bij de overstap van school naar werk, maar ook schoolgaande jongeren bij de aanvraag van hun studiebeurs of wanneer jongeren deeltijds willen gaan leren of een stage volgen. Op al deze terreinen komen we samen met jou op voor je rechten en informeren we je over je plichten. Maar Magik? doet nog wel meer interessante dingen. We organiseren ook activiteiten, projecten en acties rond allerlei thema's die jongeren aanbelangen. Studenten en scholieren kunnen gratis lid worden van Magik? en ontvangen dan ook ons ledenblad "Magik?".

Surf zeker eens langs onze website www.magik.be



DEEL 6

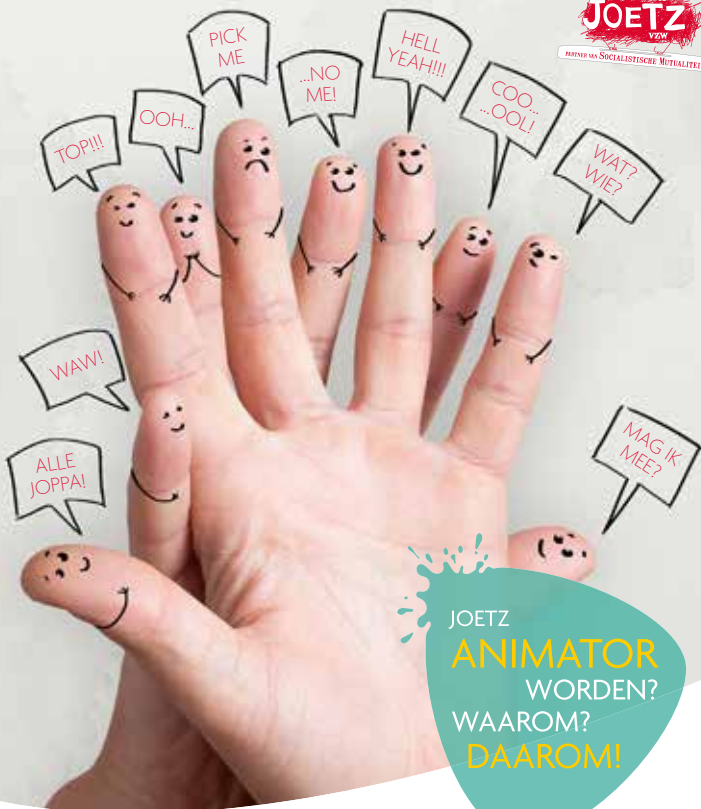
JOUW STUDENTENJOB - ONS STANDPUNT

HET IS GOED DAT STUDENTEN WERKEN

Studenten die willen werken, willen we vooral aanmoedigen. Hoe sneller jongeren vertrouwd raken met de arbeidsmarkt hoe beter. Dat studentenwerk moet in de eerste plaats een meerwaarde zijn voor de student. Nu is dat vooral een meerwaarde voor de werkgevers. Wij zien het huidige jobstudentenstatuut dan ook liever afgeschaft en verklaren ook waarom.

STUDENTENWERK VERDIENT BETER

Studenten worden nu stevig in het ootje genomen. Ze verdienen niet méér, zoals dat wel wordt voorgesteld en bouwen geen sociale rechten op. Wij stellen voor om de aparte regelingen voor sociale zekerheid (50 dagen mét 'korting') en de belastingen (ten laste van je ouders blijven) af te schaffen. Studenten zouden zo werken aan de normale arbeidsmarktregels. Dit is vooral in het voordeel van de student. Met de normale RSZ-bijdragen, vermindert schijnbaar het nettoloon op korte termijn, maar dat wordt goedge maakt door de rechten die eruit voortvloeien, vooral via het vakantiegeld. Ook worden rechten in de werkloosheid en voor de pensioenen opgebouwd. Met een steeds langere studietermijn en steeds meer onzekerheid op een job, lijkt het ons evident dat er sociale basisrechten opgebouwd worden, voor eender welk werk dat verricht wordt. Ook de unieke regelingen voor de belastingen maken het voor studenten en hun ouders niet makkelijk. De oplossing ligt echter voor de hand. Er is immers maar één grens nodig. Een student die over de grens van het belastbaar inkomen gaat, is niet meer te laste van zijn/haar ouders en moet zelf belastingen betalen. Studenten kunnen dan heel het jaar door werken wanneer zij willen of kunnen. De student is ook geen concurrentie meer voor de gewone werkzoekenden, waartoe hij/zij mogelijks enkele jaren later zelf ook zal behoren. Ook voor werkgevers is het een stevige administratieve vereenvoudiging, houdt het meer vrijheid in en met de geldende loonlastenverlagingen voor jonge werknemers blijft de reële kost voor hen vergelijkbaar.



Supermonitor bij JOETZ? De max!

Ben je (bijna) **16 of al 17 jaar**? Wil je bij het JOETZ-monitorenteam komen, de stuwende kracht achter **super toffe kinder- en jongerenvakanties**? Beschik je over de nodige dosis **inzet en engagement**? Dan ben jij misschien de JOETZ-animator die wij zoeken!

Meer **info?**

Bezoek www.joetz.be en vindt **vormingen bij jou in de buurt**.